

Le SICTAME-CGC vous informe

Septembre 2002

PASSERELLES : J'Y VAIS, J'Y VAIS PAS ?

PASSERELLES, ATTENTION : DANGER ! (suite...)

Dans le tract du SICTAME-CGC de juin dernier sur le même sujet, nous avons analysé la possibilité offerte au personnel Elf EP de changer d'employeur pour prendre un contrat TFE SA. Nous avons souligné les dangers et risques tant individuels que collectifs du système proposé.

Alors que la décision de changement d'employeur repose sur le volontariat, les moyens mis en œuvre par la Direction et les méthodes utilisées ont induit des pressions voire des pratiques de harcèlement, pour emporter une telle décision, tout à fait intolérables. Une rencontre avec le Directeur DGEP le 10 juillet a permis de rappeler ce principe de volontariat et l'absence de « représailles » sur le personnel restant Elf EP, informations reprises dans les tracts intersyndicaux distribués fin juillet et début septembre.

Faute de vouloir mettre en place ce statut commun de l'Amont de haut niveau où nul n'aurait l'impression de faire les frais de la fusion sociale, la Direction propose au personnel d'Elf EP de changer d'employeur pour passer chez TotalFinaElf SA, avec donc un contrat TFE SA et tous les changements protocolaires et réglementaires qui en découlent. Pour ce faire, elle a défini un dispositif dénommé « passerelles ». Ce dispositif est tellement peu satisfaisant, qu'**aucune organisation syndicale ne l'a avalisé et signé**. Ne s'agissant pas d'un accord, les dispositions prévues sont ouvertes à la négociation individuelle et la Direction n'a pas manqué d'envoyer des messages en ce sens pour inciter un plus grand nombre à franchir la passerelle. **La méthode en dit long sur un état d'esprit qui tend à substituer l'arrangement individuel à la négociation collective et le secret de transactions individuelles à la transparence de règles communes.**

Un certain nombre de salariés Elf EP ont déjà pris les passerelles, estimant probablement que cette décision répondait à leur intérêt. Nous respectons leur choix, en espérant seulement qu'il ait été véritablement volontaire et qu'ils n'auront pas à le regretter, puisqu'un tel choix est sans appel et sans retour en arrière possible. Sachant cependant que certains d'entre eux nous ont dit : « ne pas avoir le choix » et que la « chasse aux volontaires » reste ouverte en ce mois de septembre, tant est vif le désir de la Direction de voir passer un maximum de salariés Elf EP vers TFE SA, et si nombreux sont ceux (hiérarchies, gestionnaires de carrière...) qui ont tendance à prendre un tel désir pour un ordre, **il nous paraît bon de rappeler quelques éléments de base :**

- La passerelle consiste à passer de l'employeur Elf EP à l'employeur TFE SA. Le contrat de travail Elf EP est annulé et remplacé par un contrat TFE SA, ainsi que l'environnement réglementaire
- Le changement d'employeur est basé sur le strict volontariat
- Le fait de rester Elf EP n'affectera en rien le déroulement de carrière
- La Direction n'a aucunement la volonté de mettre à mal Elf EP et son contrat social.

Sur les 3 derniers points ci-dessus, on se référera utilement aux courriers de la Direction joints à la proposition de changement d'employeur ainsi qu'au compte rendu de la réunion avec le Directeur DGEP (Christophe de Margerie) au cours de laquelle ont été réaffirmés tous les engagements de la Direction. Ceux qui n'auraient pas confiance en la Direction par rapport à de tels engagements auraient-ils plus de raison d'être confiants en de supposés engagements de certaines hiérarchies et gestionnaires de carrière promettant monts et merveilles au-delà des passerelles ?

- La prise de passerelle s'accompagne le plus souvent (sauf à rediscuter votre cas ?) **d'une baisse immédiate de salaire** et du versement d'une indemnité correspondant au paiement anticipé et partiel de certains éléments salariaux. En soumettant votre cas au « simulateur de pertes » en nous contactant vous mesurerez les pertes salariales à venir et l'impact des prélèvements sociaux et de la fiscalité. Les pertes sont d'autant plus importantes que la carrière restant à courir est longue, pouvant en certains cas dépasser le million de francs. C'est cher payé le privilège d'avoir un contrat de travail TFE SA !

- La prise de passerelle, rapportée à la **classification CCNIP proposée**, relève du « toboggan » (sauf encore à rediscuter votre cas ?). Il y a volonté apparente de déclassification. Serait-ce lié au fait que les salariés Elf EP sont mieux payés que leurs collègues TFE SA et que pour tenter de les ramener à niveau, il faut non seulement abaisser leur salaire mais aussi les positionner 1, 2, 3 voire plusieurs coefficients en dessous de celui que la simple translation salariale donnerait ? Dans ces conditions, quels sont les espoirs d'évolution de salaire et de carrière pour les personnels ainsi déclassés ? Que valent ces courbes présentées par la Direction qui affirment que les rémunérations de TFE SA, d'abord inférieures à celles d'Elf EP, les surpassent au-delà d'un certain âge surtout pour les cadres ? Pourquoi, dans ces conditions, pour les cadres Elf EP, ayant passé ce certain âge, la prise de passerelle ne s'accompagne-t-elle pas d'une augmentation de salaire pour les mettre au niveau supposé de leurs collègues TFE SA ?
- La « méthode HAY » probablement « mise en veilleuse » durant la période des passerelles va très vite revenir sur le devant de la scène. Nous enregistrons, dès à présent, des doléances concernant les classements de postes déjà effectués, certains estimant que leur poste est classé 2 ou 3 niveaux en dessous de ce qu'il devrait être, ou bien en dessous du niveau d'un poste qu'ils ont occupé 5 ou 10 ans plus tôt, et la tendance semble être forte de passer de « niveau de poste » à « niveau de personne » puis à « niveau de rémunération ». Le risque d'enfermement des personnes dans un certain niveau de poste et donc de freinage ou de blocage des rémunérations (vous êtes déjà trop payé pour le niveau de poste que vous avez ! ?) nous semble très fort, a fortiori dans un système de gestion individualisée sans pratiquement aucun garde-fou.
- Le fait de changer d'employeur modifie aussi l'environnement protocolaire et réglementaire. Chacun doit mesurer ce qu'il risque de perdre (horaires variables, temps partiel, ensemble des dispositions diverses (voir nos différents tracts comparant les statuts), non paiement des dimanches et jours fériés travaillés, systèmes différents de récupération, etc.). Pour réaliser la fusion sociale, la Direction demande au personnel d'Elf EP, en prenant le statut TFE SA, de passer d'un univers plus placé sous la transparence, l'esprit d'équipe et la négociation collective à un univers plus marqué par une certaine opacité, l'individualisme et une négociation collective réduite à peau de chagrin. Tout ceci ne nous semble ni équitable ni souhaitable. La fusion sociale doit se faire au bénéfice du personnel et non à son détriment. Il est vrai que sur certains points, le personnel TFE SA a pu tirer profit de la fusion. Nous nous félicitons de ces quelques avancées, mais regrettons le peu de chemin parcouru.

Nous réaffirmons que la recherche d'un statut commun de haut niveau applicable à tous est possible et doit passer par la voie d'une véritable négociation. Nous continuerons à défendre les contrats sociaux des deux populations Elf EP et TFE SA et nous nous efforcerons de les rapprocher sans qu'aucune population n'ait à faire les frais de ce rapprochement. Pour cela, moins il y aura de salariés à prendre la passerelle et plus la Direction sera contrainte à ouvrir de nouvelles négociations.

Nous croyons en TotalFinaElf et en son devenir. Nous croyons à l'avenir de l'Exploration-Production et des activités Amont dans le Groupe. **Nous croyons aussi que l'acte de foi en TotalFinaElf et en son devenir n'est pas réductible à un changement d'employeur d'Elf EP à TFE SA, surtout lorsqu'un tel changement porte atteinte aux intérêts des salariés. Pour nous, il y a bien d'autres manières de marquer sa confiance dans le Groupe et le devenir de ses activités. Faire croire le contraire serait abuser le personnel, une fois de plus, et certainement une fois de trop !**

Où que vos soyez, TFE SA ou Elf EP, sachez que vous pourrez compter sur le SICTAME-CGC. N'hésitez pas nous contacter ou à nous rendre visite. Vous serez les bienvenus !

Les informations ci-avant sont extraites de notre publication 'Les Cahiers du SICTAME' que reçoivent nos adhérents. Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre, retournez le bulletin ci-dessous à SICTAME-CGC (au choix : Bureau 4E41 Tour Coupole à La Défense, Bureau F16 CSTJF à Pau, ou local CGC à Lacq).

Ou Téléphonez au 05.59.83.57.89 à Pau, au 01.47.44.56.09 à Paris ou au 05.59.92.28.47 à Lacq

NOM..... Prénom.....

SOCIETE

LIEU DE TRAVAIL :

TEL :

Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME-CGC

(ou/et)

Souhaite adhérer au SICTAME-CGC